



Cakrawala

Jurnal Pendidikan

Volume 11, No 2 (2017)

<http://e-journal.upstegal.ac.id/index.php/Cakrawala>

email: cakrawala.upstegal@gmail.com



Korelasi Kepemimpinan dan Perilaku Etis Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMP Pius Tegal

¹ Dewi Apriani Fr., Mustika Dewi Maria² dan A. Rony Yulianto³

Info Artikel

¹ Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP – Universitas Pancasakti Tegal

² Alumni Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP – Universitas Pancasakti Tegal

³ Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP – Universitas Pancasakti Tegal

Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2017

Disetujui Februari 2017

Dipublikasikan November 2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengukur koefisien hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru; perilaku etis kepala sekolah dengan motivasi kerja guru; kepemimpinan dan perilaku etis kepala sekolah dengan motivasi kerja guru; serta motivasi kerja dengan kinerja guru. Subjek penelitian adalah 20 guru. Implikasi hasil penelitian: (1) kepala sekolah diharapkan mampu memimpin dan mengkoordinasi aktivitas sekolah sehingga hasilnya dapat dirasakan secara langsung oleh para guru, sekaligus meningkatkan motivasi kerja mereka; (2) kepala sekolah hendaknya selalu menampilkan sikap dan tindakan beretika agar para guru merasa diperhatikan dan dihargai sehingga meningkatkan semangat kerja mereka; (3) motivasi kerja guru tidak dapat dijadikan tolok ukur peningkatan kinerja guru, namun dapat diarahkan untuk meningkatkan produktivitas kerja di sekolah.

Kata kunci: kepemimpinan, perilaku etis, motivasi kerja dan kinerja guru.

Correlation of Leadership and Head Master's Ethical Behavior towards Teacher's Working Motivation and Performance

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship of principal leadership with teacher work motivation; Principal ethical behavioral relationship with teacher work motivation; Leadership relationships and principal ethical behavior with teacher work motivation; And the relationship of work motivation with teacher performance. Subjects of this study were 20 teachers. The implications are: 1) Principal is expected to lead and coordinate all activities in school thus results can be felt directly by teachers to improve their work motivation. 2) Principal's ethical attitudes and actions make teachers feel cared for and respected, thus improving great passion to work. 3) Teacher's work motivation cannot be used as an indicator to improve teacher's performance, but work motivation can be directed to improve work productivity in school.

Keywords: Leadership, ethical behavior, work motivation and teacher performance

copyright © 2017 UniversitasPancasaktiTegal (ISSN 1858-4497)

✉Alamat korespondensi:

Prodi Pend. Ekonomi FKIP UPS Tegal,

Jl. Halmahera Km 1. Tegal.

Email Penulis:

roneyuli@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan bertujuan mengembangkan potensi sumber daya manusia agar berguna bagi pembangunan bangsa dan negara. Hal ini yang mendorong setiap sekolah berlomba meningkatkan kualitas penyelenggaraannya. Sekolah berkualitas mampu memenuhi standar pendidikan nasional sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian.

Kemampuan sekolah memenuhi standar tersebut tersebut tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan, menurut Mulyasa (2005: 107), merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Kepemimpinan merujuk pada kemampuan kepala sekolah dalam merancang, menggerakkan dan mengendalikan seluruh komponen yang ada di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan.

Menurut Sumarno (2009: 23), karakteristik kepemimpinan kepala sekolah meliputi: (1) memiliki kepribadian yang kuat; (2) memahami kondisi guru, tenaga kependidikan dan siswa; (3) memiliki visi dan memahami misi sekolah; (4) mampu menentukan keputusan; (5) mampu berkomunikasi dengan baik.

Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin satuan pendidikan sangat dibutuhkan untuk mewujudkan visi sekolah secara efektif. Kemampuan tersebut terdiri atas lima dimensi, yaitu: (1) kemampuan pendidikan; (2) kemampuan personal; (3) kemampuan relasional; (4) kemampuan intelektual; dan (5) kemampuan keorganisasian (Sudarya dan Suratno, 2009). Kelima dimensi tersebut dapat dijadikan tolok ukur kepemimpinan kepala sekolah.

Dinamika sekolah bergantung pada kemampuannya mengatasi permasalahan yang

ada. Diperlukan pemikiran dan kreativitas kepala sekolah untuk menemukan solusi atas permasalahan itu. Kepala sekolah yang cerdas dan peduli terhadap institusi yang dipimpinnya, cenderung melakukan tindakan strategis dan menentukan cara efektif guna mendapatkan solusi yang tepat. Setiap solusi yang tepat dapat memberi kesan positif bagi para guru yang dipimpinnya. Kesan positif ini akan berkembang dan dapat membangun motivasi kerja para guru. Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan (Gustian, 2015:8). Motivasi kerja guru bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam memimpin mereka. Hasil penelitian Dzulfadli (2010:59) menemukan adanya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

Selaku pemimpin satuan pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk menjadi figur yang baik dan teladan bagi semua orang yang dipimpinnya. Untuk itu kepala sekolah perlu menunjukkan perilaku yang relevan dengan budaya dan etika berlaku dalam dunia pendidikan pada umumnya. Kepala sekolah yang berperilaku etis berarti melakukan tindakan yang bersifat normatif, dan mampu menjunjung tinggi nilai-nilai yang berlaku di dalam kepemimpinannya.

Menurut Nugraha (2015:3), perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Seorang pemimpin yang mampu berperilaku etis berarti berperilaku mencerminkan keyakinannya dan menerapkan norma-norma sosial dapat diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang dilakukannya adalah baik dan benar (Griffin dan Ebert, 2007:58).

Hal ini sangat beralasan karena kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi role model bagi para guru dan sivitas akademika yang lain sebagai bawahannya. Untuk itu kepala sekolah diharapkan dapat menampilkan

berperilaku etis, sehingga menjadi cerminan dan mampu memotivasi para guru dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya para guru akan merasa nyaman dalam beraktivitas secara optimal dan pada akhirnya mampu menunjukkan kinerja yang diharapkan. Menurut Sugianto (2011: 11), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja guru berarti hasil pekerjaan yang ditunjukkan oleh guru. Seorang guru dapat menunjukkan kinerja yang baik bergantung pada motivasi kerja yang dimilikinya. Temuan penelitian Rifai (2013:13) dan Sari (2013: 86) menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan signifikan antara dengan kinerja guru.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang dihasilkan seorang guru berkaitan dengan motivasi kerjanya. Peningkatan motivasi kerja guru akan diikuti peningkatan kinerja sebagai pengajar. Kemudian kualitas kinerja tersebut berkaitan erat dengan tingkat ketercapaian tujuan satuan pendidikan.

Dinamika pendidikan menuntut kepala SMP Pius Tegal untuk melaksanakan kepemimpinannya secara profesional. Di samping itu, harus memiliki kemampuan manajerial dalam mengelola seluruh sumber daya pendidikan di sekolah, dan menjamin bahwa semuanya berfungsi dengan baik, sehingga program-program sekolah dapat terselenggara sesuai dengan harapan.

Hal ini dikarenakan keberadaan kepala sekolah memiliki peranan utama dalam penyelenggaraan seluruh aktivitas yang ada di SMP Pius Tegal. Kepemimpinan dan perilaku etis yang ditampilkan oleh kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja para guru di SMP Pius Tegal.

Namun dalam kenyataannya tidak semua guru menyambut baik kebijakan kepala sekolah. Beberapa guru terkesan mengabaikannya, ada pula beberapa guru menganggap kebijakan kepala sekolah lamban dan kurang tegas dalam mengatasi

permasalahan di sekolah. Di samping itu, ada kalanya kepala sekolah dianggap kurang transparan dalam menangani permasalahan yang timbul, sehingga beberapa guru menilai bahwa tindakan tersebut tidak etis. Kondisi demikian dapat menghambat aktivitas kerja dan melemahkan motivasi kerja para guru sehingga pada gilirannya dapat menurunkan kinerja mengajar mereka.

Permasalahan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan dan perilaku etis kepala sekolah perlu dievaluasi, karena dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja guru. Sehubungan dengan itu, perlu diteliti keterkaitan kepemimpinan dan perilaku etis kepala sekolah dengan motivasi kerja dan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif dan korelasional, yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2010: 247). Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Pius Tegal yang masih aktif pada Semester Genap Tahun Akademik 2015-2016, berjumlah 21 orang. Dari populasi tersebut dipilih sampel sebanyak 20 guru melalui prosedur *sampling* jenuh, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:68).

Data penelitian ini diperoleh dengan kuesioner, yang memuat daftar pernyataan mengenai kepemimpinan kepala sekolah, perilaku etis kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja mereka di SMP Pius Tegal. Dalam kuesioner tersebut disediakan empat pilihan jawaban berskala Likert, yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), dan tidak pernah (TP). Apabila jawaban dari pernyataan adalah selalu (SL), diberikan skor 4; untuk jawaban sering (SR), diberi skor 3; untuk jawaban kadang-kadang (KD) skornya 2; dan

jawaban pernyataan tidak pernah (TP) skornya adalah 1.

Data penelitian ini dianalisis dengan teknik analisis statistika deskriptif dan korelasi. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan data variabel kepemimpinan kepala sekolah; perilaku etis kepala sekolah; motivasi kerja dan kinerja guru. Analisis korelasi menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, untuk mengukur dan menguji signifikansi hubungan: (1) kepemimpinan

kepala sekolah dengan motivasi kerja guru; (2) perilaku etis kepala sekolah dengan motivasi kerja guru; (3) kepemimpinan dan perilaku etis kepala sekolah dengan motivasi kerja guru; dan (4) variabel motivasi kerja guru dengan kinerja guru.

Analisis Data

Gambaran mengenai variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Prosentase	Rata-rata	Standar Deviasi
Baik	52 – 68	8	45 %	51,55	6,794
Cukup	35 – 51	12	55 %		
Buruk	17 – 34	0	0 %		
Jumlah		20	100%		

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2016

Berdasarkan tabel 1, kepemimpinan kepala sekolah berkategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah prosentase kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori baik sebesar 50%, dan cukup sebesar 60%. Skor rata-rata adalah 51,55 dengan variasi dari kategori baik sampai dengan buruk dengan standar deviasi 6,794. Berarti ada kecenderungan bahwa kepemimpinan kepala sekolah relatif cukup dan mengarah ke kategori

baik. Selanjutnya hasil uji normalitas dengan analisis Kolmogorov-Smirnof menunjukkan bahwa skor variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,591 dengan taraf signifikansi 0,875 lebih besar dari 0,05. Berarti distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori normal.

Deskripsi skor variabel perilaku etis kepala sekolah dapat terlihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Skor Perilaku Etis Kepala Sekolah

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Prosentase	Rata-rata	Standar Deviasi
Baik	49 – 64	19	95 %	55,45	4,968
Cukup	33 – 48	1	5 %		
Buruk	16 – 32	0	0 %		
Jumlah		20	100%		

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2016

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 83,78% guru menilai perilaku etis kepala sekolah dalam

kategori baik, dengan skor rata-rata sebesar 55,45. Kecenderungan perilaku etis kepala sekolah memiliki variasi dari kategori baik

sampai dengan buruk dengan standar deviasi 4,968. Mengenai hasil taraf normalitas diuji melalui analisis Kolmogorov-Smirnof menunjukkan bahwa variabel perilaku etis kepala sekolah adalah 0,644 dengan taraf signifikansi 0,801 lebih besar dari 0,05. Dengan

demikian distribusi frekuensi data variabel perilaku etis kepala sekolah masuk dalam kategori normal.

Gambaran skor variabel motivasi kerja guru dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Prosentase	Rata-rata	Standar Deviasi
Baik	49 – 64	6	30 %	46,90	6,357
Cukup	33 – 48	14	70 %		
Buruk	16 – 32	0	0 %		
Jumlah		20	100%		

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2016

Pada tabel 3 terlihat bahwa sebanyak 70% memiliki motivasi kerja sedang, dengan skor rata-rata sebesar 46,90. Kecenderungan motivasi kerja guru memiliki variasi dari kategori baik sampai dengan buruk dengan standar deviasi 6,357. Untuk taraf normalitas yang telah diuji dengan analisis Kolmogorov-Smirnof menunjukkan variabel motivasi kerja

guru memiliki skor 1,196 dengan taraf signifikansi 0,114 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja guru masih termasuk kategori normal.

Gambaran yang berkaitan dengan variabel kinerja guru dapat ditunjukkan secara jelas pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Prosentase	Rata-rata	Standar Deviasi
Baik	64 – 84	1	1 %	57,80	4,830
Cukup	43 – 63	19	95 %		
Buruk	21– 42	0	0 %		
Jumlah		20	100%		

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2016

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa sebagian besar guru memiliki kinerja yang sedang. Prosentase kinerja guru yang masuk dalam kategori baik hanya 5% dan selebihnya yaitu 95% dalam kategori sedang. Kecenderungan tingkat kinerja guru bervariasi dari kategori baik sampai dengan kurang yang ditunjukkan dengan skor standar deviasi sebesar 4,830. Selanjutnya taraf normalitas

distribusi frekuensi data berdasarkan analisis Kosmogorof-Smirnof diperoleh skor 0,562 dengan taraf signifikansi 0,910 lebih besar dari 0,05. Berarti distribusi frekuensi data variabel kinerja guru masuk dalam kategori normal.

Hasil analisis korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan motivasi kerja guru (X_3) dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Hasil Analisis Korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru

Correlations			
		Kepemimpinan	MotivasiKerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.496*
	Sig. (2-tailed)		.026
	N	20	20
MotivasiKerja	Pearson Correlation	.496*	1
	Sig. (2-tailed)	.026	
	N	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru sebesar $r_1 = 0,496$ dengan skor probabilitas $p = 0,026 < 0,05$. Berarti kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja guru. Skor koefisien determinasi $r_1^2 = 0,246$, yang berarti 24,6%

motivasi kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, dan sisanya sebesar 75,4% dijelaskan oleh variabel yang lain.

Kemudian hasil analisis korelasi antara variabel perilaku etis kepala sekolah (X_2) dengan motivasi kerja guru (X_3) dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Hasil Analisis Korelasi antara Perilaku Etis Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru

Correlations			
		PerilakuEtis	MotivasiKerja
PerilakuEtis	Pearson Correlation	1	.576**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	20	20
MotivasiKerja	Pearson Correlation	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara perilaku etis kepala sekolah dengan motivasi kerja guru sebesar $r_2 = 0,576$ dengan skor probabilitas $p = 0,008 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel perilaku etis kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di sekolah. Skor koefisien determinasi menunjukkan $r_2^2 = 0,332$. Hal ini berarti 32,2% variabel motivasi kerja

guru dapat dijelaskan oleh variabel perilaku etis kepala sekolah, dan 67,8% sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain.

Hasil analisis korelasi berganda (R) antara variabel pemimpin kepala sekolah (X_1) dan perilaku etis kepala sekolah (X_2) dengan motivasi kerja (X_3) tampak pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7 Hasil Analisis Korelasi Berganda antara Kepemimpinan dan Perilaku Etis Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.364	.289	5.361
a. Predictors: (Constant), PerilakuEtis, Kepemimpinan				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.268	2	139.634	4.859	.021 ^a
	Residual	488.532	17	28.737		
	Total	767.800	19			
a. Predictors: (Constant), PerilakuEtis, Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: MotivasiKerja						

Pada tabel 7 terlihat bahwa koefisien korelasi berganda (R) antara kepemimpinan dan perilaku etis kepala sekolah secara simultan dengan motivasi kerja guru adalah 0,603, dengan skor probabilitas $p = 0,021 < 0,05$. Berarti antara kepemimpinan dan perilaku etis kepala sekolah secara simultan terdapat hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja guru. Selanjutnya skor determinasi $R^2 = 0,364$. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi

motivasi kerja guru yang dapat dijelaskan oleh adalah variabel kepemimpinan dan perilaku etis kepala sekolah adalah sebesar 36,4%, sedangkan sisanya sebesar 63,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil analisis korelasi antara variabel motivasi kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8 Hasil Analisis Korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Correlations			
		MotivasiKerja	Kinerja
MotivasiKerja	Pearson Correlation	1	-.105
	Sig. (2-tailed)		.659
	N	20	20
Kinerja	Pearson Correlation	-.105	1
	Sig. (2-tailed)	.659	
	N	20	20
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar $r_4 =$

$-0,105$ dengan skor probabilitas $p = 0,659 > 0,05$. Artinya tidak terdapat hubungan yang

signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru di sekolah.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berhubungan signifikan dengan motivasi kerja guru. Peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam memimpin institusi sekolah akan diikuti oleh meningkatnya motivasi kerja guru. Dengan demikian, temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dzulfadli (2010). Hubungan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru pada penelitian ini, dikarenakan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori sedang mendekati baik, sedangkan tingkat motivasi kerja guru dalam kategori sedang. Faktor kepemimpinan ditunjukkan oleh kemampuan kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan, kemampuan personal, kemampuan menjalin hubungan pihak lain atau relasional, intelektual, dan keorganisa-sian. Faktor-faktor kepemimpinan ini dapat menjadi masukan yang cukup berarti bagi segenap warga sekolah. Para guru merasa aman, nyaman serta termotivasi dalam menjalankan tugas bergantung pada pola kepemimpinan kepala sekolah.

Signifikansi hubungan ditemukan pula pada perilaku etis kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Bagi kepala sekolah yang menunjukkan etika perilaku yang baik dan dapat dijadikan teladan yang akan diikuti peningkatan motivasi kerja guru di sekolah. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Riyaningsih dan Triyaningsih (2013). Adanya hubungan signifikan dari perilaku etis kepala sekolah dengan motivasi kerja guru dalam penelitian ini, dikarenakan bahwa perilaku etis kepala sekolah yang relatif baik dapat, dan motivasi kerja guru dalam kategori sedang. Perilaku etis kepala sekolah dapat ditunjukkan dari sisi keterbukaan, kejujuran, serta kerendahan hati dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

Kondisi ini sebenarnya diapresiasi positif oleh para guru sebagai bawahannya, karena perilaku pimpinannya dapat dijadikan cerminan tindakan yang baik bagi mereka. Perilaku etis pimpinan seharusnya dapat bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Temuan lainnya, bahwa kepemimpinan dan perilaku etis kepala sekolah secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja guru. Kemampuan memimpin dan berperilaku etis yang ditunjukkan kepala sekolah akan diikuti dengan meningkatnya motivasi kerja para guru. Hubungan yang signifikan ini dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu membuat para guru yang dipimpinnya termotivasi untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini ditambah lagi dengan perilaku etis yang ditunjukkan kepala sekolah menjadikan para guru merasa bersemangat dan memperoleh teladan yang baik dalam berperilaku. Kedua faktor tersebut mampu menjadikan para guru merasa senang dan terdorong untuk melaksanakan seluruh aktivitas di sekolah.

Hasil analisis korelasi berdasarkan tabel 8, memperlihatkan bahwa koefisien korelasi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar -0,105, dengan skor probabilitas 0,659 yang lebih besar dari skor $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa motivasi kerja tidak berhubungan signifikan dengan kinerja guru. Hubungan yang tidak signifikan ini dapat dijelaskan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang relatif sedang belum tentu dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Motivasi kerja ini berkaitan dengan kesediaan seorang guru untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja ini dapat ditunjukkan dari sisi prestasi kerja, pengakuan dari pihak lain, aktivitas pekerjaan yang dilakukan serta tanggungjawab guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun ada kalanya bahwa pekerjaan yang dilaksanakan belum mencapai hasil kerja atau kinerja yang diharapkan. Motivasi kerja pada dasarnya mengarahkan seseorang untuk bekerja, namun aktivitas pekerjaan yang telah dilakukan belum tentu

dapat menunjukkan kinerja yang baik. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja para guru belum tentu diikuti dengan peningkatan kinerja pembelajaran di sekolah. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Rifai (2013) dan Sari (2013).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka simpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

(1) Kepemimpinan kepala sekolah berhubungan signifikan dengan motivasi kerja. Berarti peningkatan kemampuan memimpin yang ditunjukkan oleh kepala sekolah akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja para guru di sekolah. Hal ini dapat dibuktikan dari skor koefisien korelasi sebesar 0,496 dengan skor probabilitas (Sig.t₁) sebesar $0,026 < \alpha$. (2) Perilaku etis kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja guru. Berarti bahwa peningkatan perilaku etis yang ditunjukkan kepala sekolah akan diikuti meningkatnya motivasi kerja para guru. Hal ini dapat dibuktikan dari skor koefisien korelasi sebesar 0,576 dengan skor probabilitas (Sig.t₂) sebesar $0,008 < \alpha$. (3) Kepemimpinan dan perilaku etis kepala sekolah secara simultan berhubungan signifikan dengan motivasi kerja guru. Artinya bahwa meningkatnya kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan berperilaku etis dapat akan diikuti dengan meningkatnya motivasi kerja guru. Hal ini terbukti bahwa skor dari skor koefisien korelasi berganda sebesar 0,603 dengan tingkat probabilitas (Sig.t₃) tersebut adalah $0,021 < \alpha$. (4) Motivasi kerja tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja guru. Berarti bahwa peningkatan motivasi kerja belum tentu diikuti dengan peningkatan kinerja para guru. Hal ini dapat ditunjukkan dari skor koefisien korelasinya sebesar -0,105 dengan skor probabilitas (Sig.t₄) sebesar $0,659 > \alpha$.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan aktivitas sekolah, yaitu: (1). Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan mengkoordinir segala aktivitas yang ada di sekolah secara praktis maupun hasilnya dapat dirasakan secara langsung oleh para guru. Motivasi kerja guru dapat meningkat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. (2) Perilaku etis kepala sekolah dalam kesehariannya dapat dijadikan teladan bagi segenap warga sekolah dan mampu meningkatkan motivasi kerja para guru. Kepala sekolah yang jujur dan terbuka dalam mengelola sekolah akan menjadikan para guru merasa tenang dan memiliki persepsi positif terhadap pola kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah tersebut. (3) Motivasi kerja guru tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak dapat dijadikan tolok ukur untuk meningkatkan kinerja guru. Namun motivasi kerja dapat dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja di sekolah. Di samping itu, motivasi kerja perlu diarahkan dengan benar, agar para guru tidak hanya mampu melaksanakan pekerjaan, namun juga akan mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dzulfadli. 2010. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah (Skripsi).
- Gustian. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Universitas Negeri Padang*, Padang: FE-Universitas Tamansiswa (Skripsi).
- Griffin, Ricky W. dan Ronald J. Ebert. 2007. *Bisnis Jilid I*, Jakarta: Erlangga.

- Mulyasa, E. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, Widharma. 2015. *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Pegawai*, Surakarta: FEB- UMS (Naskah Publikasi Skripsi).
- Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Rifai, Mahmud. 2013. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Gorontalo*, Gorontalo: Prodi Manajemen Pendidikan, FIP, Universitas Negeri Gorontalo (Artikel Skripsi).
- Riyaniningsih, Sumbar Parih dan SL. Triyaningsih. 2010. *Pengaruh Disiplin, Balas Jasa, dan Keteladanan Pimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo*, Surakarta: Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol. 4 No. 2 Desember 2010.
- Sari, Aida Rahmita. 2013. *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*, Yogyakarta: FE, UNY (Skripsi)
- Sudarya, Yahya dan Tatang Suratno. 2009, *Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah*, http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PE/NDIDIKAN_DASAR/Nomor_12-Oktober_2009/DIMENSI_KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH.pdf diakses 2 Mei 2016.
- Sugianto, 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: FE, UPN.(Skripsi)
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- , 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sumarno. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Tegal*, Semarang: PPs – Program Studi Manajemen Pendidikan, UNNES (Tesis).
- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*, Yogyakarta: Gava Media